

Bruxelles, 11 iunie 2021
(OR. en)

**Dosar interinstituțional:
2021/0050(COD)**

9053/2/21
REV 2

SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99

NOTĂ

Sursă:	Președinția
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii – Raport intermediar

I. INTRODUCERE

La 4 martie 2021, Comisia a prezentat propunerea de directivă de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii. Propunerea răspunde solicitării Consiliului din iunie 2019, adresată Comisiei, de a elabora măsuri concrete pentru sporirea transparenței salariale ¹.

¹ ST 10349/19 – Concluziile Consiliului privind eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați: principalele politici și măsuri (EPSCO, 13 iunie 2019).

Propunerea are drept obiective:

- să permită lucrătorilor să își exercite dreptul la egalitatea de remunerare prin intermediul unui set de măsuri obligatorii privind transparența salarială;
- să consolideze transparența sistemelor de remunerare;
- să îmbunătățească înțelegerea de către public a conceptelor juridice relevante;
- să consolideze punerea în aplicare a drepturilor și a obligațiilor legate de egalitatea de remunerare.

Cela mai multe dintre delegații au salutat propunerea în principiu, iar marea majoritate a acestora au afirmat importanța combaterii diferenței de remunerare între femei și bărbați pe piața muncii, ca o valoare socială comună în cadrul UE.

Deși au subliniat importanța combaterii diferenței de remunerare între femei și bărbați, o serie de delegații au pus sub semnul întrebării nivelul detaliat al propunerii Comisiei, pe care l-au considerat ca fiind în conflict cu competențele naționale în ceea ce privește anumite aspecte, în special în ceea ce privește rolul partenerilor sociali și al dialogului social în stabilirea și asigurarea respectării salariilor, și care ar putea să nu fie în conformitate cu principiile subsidiarității și proporționalității. Pe de altă parte, unele delegații au subliniat importanța menținerii nivelului de ambiție al propunerii.

O serie de delegații au solicitat clarificări atât cu privire la dreptul la egalitatea de remunerare în general, cât și cu privire la dispozițiile directivei propuse. De asemenea, acestea și-au exprimat îngrijorări în special cu privire la lipsa securității juridice, la repartizarea competențelor și la impactul practic, financiar și administrativ al propunerii, în special asupra întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri).

Toate delegațiile au menținut câte o rezervă generală cu privire la propunere.

Parlamentele naționale din patru state membre (DK, PT, ES, IT) au trimis avize motivate cu privire la propunere. Toate avizele au fost primite în termenul de opt săptămâni destinat consultării parlamentelor naționale, în conformitate cu articolul 6 din Protocolul nr. 2 ² anexat la tratate.

Comitetul Economic și Social European și-a adoptat avizul în cadrul sesiunii sale plenare din 9 iunie 2021 ³.

Parlamentul European nu și-a adoptat încă poziția în primă lectură.

II. LUCRĂRILE CONSILIULUI ÎN CURSUL PREȘEDINȚIEI PORTUGHEZE

Grupul de lucru pentru chestiuni sociale (SQWP) a început examinarea propunerii la 22 martie, la mai puțin de trei săptămâni de la publicarea propunerii. Cu ocazia respectivă, Comisia a prezentat propunerea de directivă de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, iar delegațiile au avut posibilitatea să facă observații generale preliminare. În aprilie și mai, președinția a organizat patru reuniuni suplimentare ale SQWP, acordând timp suficient pentru o discuție detaliată cu privire la toate articolele primelor două capitole și la considerentele aferente. În cursul acestor reuniuni, Comisia a oferit răspunsuri detaliate la întrebările delegațiilor și la solicitările lor de clarificare.

Sesiunea SQWP din dimineața zilei de 13 aprilie a fost dedicată examinării evaluării impactului. Înainte de reuniune, președinția a distribuit o listă de verificare care oferea orientări pentru analiza evaluării impactului. Numeroase delegații și-au prezentat contribuțiile în scris.

² Protocolul (nr. 2) privind aplicarea principiilor subsidiarității și proporționalității, JO C 115, 9.5.2008, p. 206-209.

³ JO C , , p. .

Discuția privind articolele capitolelor I și II (articolele 1-11) s-a axat pe următoarele elemente:

- Delegațiile au solicitat în special clarificări cu privire la conținutul „componentelor complementare sau variabile” ale remunerației [articolul 3 punctul 1 litera (a)] și cu privire la necesitatea de a se utiliza atât termenii „diferență de remunerare” [articolul 3 punctul 1 litera (c)], cât și „diferență mediană de remunerare” [articolul 3 punctul 1 litera (e)].
- Comisia a răspuns la o serie de întrebări referitoare la conceptele „aceeași muncă” și „muncă de aceeași valoare” (articolul 4) și la tipul de obligații pe care le implică acest articol, și anume pentru întreprinderile mici și mijlocii. De asemenea, Comisia a detaliat modul în care dialogul social, contractele colective de muncă și legislația existentă îndeplinesc aceste noi obligații. O serie de delegații au solicitat în continuare clarificări suplimentare cu privire la punerea în aplicare la nivel național a acestei dispoziții.
- Delegațiile au prezentat observații cu privire la obligația anuală a angajatorilor de a reaminti angajaților dreptul lor de a solicita informații cu privire la remunerația care le revine [articolul 7 alineatul (2)]. De asemenea, acestea au solicitat clarificări suplimentare în ceea ce privește posibilitatea ca lucrătorii să solicite informații cu privire la nivelul lor individual de remunerare și la nivelurile medii de remunerare prin intermediul reprezentanților lor sau al unui organism de promovare a egalității [articolul 7 alineatul (4)].
- Un alt punct de discuție a fost pragul de 250 de angajați care declanșează obligația angajatorilor de a furniza informații cu privire la organizația lor (articolul 8). O serie de delegații au solicitat clarificări suplimentare cu privire la metoda de calculare a diferitelor diferențe legate de gen, în timp ce altele s-au întrebat cum ar putea contribui datele colectate la descoperirea motivelor care stau la baza inegalităților structurale în materie de remunerare.

- Comisiei i s-a solicitat să detalieze obligația angajatorului de a pregăti o evaluare comună a remunerațiilor atunci când o diferență de remunerare de cel puțin 5 % pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare nu poate fi justificată de criterii obiective [articolul 9 alineatul (1) litera (a) și (b)]. În cadrul evaluării comune a remunerațiilor, delegațiile au solicitat clarificări suplimentare cu privire la rolul inspectoratelor de muncă și al organismelor de promovare a egalității [articolul 9 alineatul (3)] și cu privire la mecanismul de soluționare a litigiilor în cazul în care nu există un acord între angajator și reprezentanții lucrătorilor [articolul 9 alineatul (4)]. Statele membre au formulat observații și cu privire la pragul de 5 %.
- Numeroase delegații au solicitat mai multe informații în ceea ce privește legătura dintre dispozițiile privind protecția datelor din această propunere și Regulamentul privind protecția datelor (articolul 10). De asemenea, acestea au pus întrebări și cu privire la garanțiile pentru protecția datelor cu caracter personal.

III. CONCLUZII

S-au înregistrat progrese concrete în ceea ce privește examinarea tehnică a propunerii și a evaluării impactului. Prima lectură a capitolelor I și II, precum și a considerentelor relevante a fost finalizată. Președinția portugheză a dedicat suficient timp discutării articolelor respective, oferindu-le delegațiilor posibilitatea de a înțelege mai bine dispozițiile propunerii. Sunt necesare lucrări și discuții tehnice suplimentare înainte de începerea deliberărilor în vederea unei abordări generale.